



Landesarbeitsgericht München

Im Namen des Volkes

BESCHLUSS

In dem Beschlussverfahren

mit den Beteiligten

1. A.

A-Straße, A-Stadt

- Antragsteller und Beteiligter zu 1 und Beschwerdeführer -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte B.
B-Straße, A-Stadt

2. Firma C.

C-Straße, C-Stadt

- Beteiligte zu 2 und Beschwerdegegnerin -

Verfahrensbevollmächtigte:

Rechtsanwälte D.
D-Straße, D-Stadt

- 2 -

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Anhörung vom 29. Juli 2014 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Künzl und die ehrenamtlichen Richter Tafelmair und Reiss

für Recht erkannt:

I. Die Beschwerde des Antragstellers und Beteiligten zu 1 gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 19. November 2013 - 14 BV 4/13 wird zurückgewiesen.

II. Die Rechtsbeschwerde wird zugelassen.

Gründe:

I.

Die Beteiligten streiten noch über die Erteilung einer schriftlichen Auskunft hinsichtlich der erfolgten Auszahlung variabler Vergütung im Jahr 2010.

Die Beteiligte zu 2 (nachfolgend: Arbeitgeberin) ist die Arbeitgeberin, ein privates Equity Unternehmen, das ursprünglich zwei Betriebe, nämlich in A-Stadt und in C-Stadt hatte. Der Beteiligte zu 1 (nachfolgend: Betriebsrat) ist der im Jahr 2010 in der Niederlassung A-Stadt gewählte Betriebsrat mit dem Betriebsratsvorsitzenden Dr. ...

Die Arbeitgeberin traf am 1./2. Juni 2010 die unternehmerische Entscheidung, den Betrieb in A-Stadt zu schließen. Der Betrieb in A-Stadt wurde zum 31. März 2011 stillgelegt; die letzten verbliebenen Mitarbeiter schieden zum 30. Juni 2011 aus. Seitdem erfüllt der Betriebsrat ausschließlich seine Aufgaben im Wege des Restmandats nach § 21b BetrVG.

Der Betriebsratsvorsitzende forderte die Arbeitgeberin nach Stilllegung des Betriebes A-Stadt, unter anderem im März 2012, mehrfach auf, über eine durch die Arbeitgeberin dem

Jahr 2010 ohne Beteiligung des Betriebsrats zur Auszahlung gebrachte variable Vergütung Auskunft zu erteilen. Die Auskunftsversuche blieben sämtlich erfolglos.

Mit ihrem am 7. Jan. 2013 beim Arbeitsgericht München eingegangenen Antrag hat der Betriebsrat schriftliche Auskunft hinsichtlich der im Jahr 2010 an Arbeitnehmer des Münchner Betriebs der Arbeitgeberin gezahlten variablen Vergütung beantragt.

Der Betriebsrat hat die Ansicht vertreten, der geltend gemachte Anspruch werde auch vom Restmandat des Betriebsrats gemäß § 21b BetrVG erfasst. Hinsichtlich der im Jahr 2010 an die Mitarbeiter gezahlten Boni sei der Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG gegeben. Dieser konkrete Mitbestimmungstatbestand sei vom Restmandat nach § 21b BetrVG umfasst. Sinn und Zweck des § 21b BetrVG sei es gerade zu verhindern, dass der Arbeitgeber die Beteiligungsrechte des Betriebsrats durch Vollzug der Betriebsstilllegung unterlaufe, was aber geschehen könne, ginge das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG mit Betriebsstilllegung unter. Die betroffenen Mitarbeiter wären im Hinblick auf eine willkürliche Lohngestaltung des Arbeitgebers schutzlos gestellt. Dies widerspräche dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit der Betriebsparteien gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG. Bei der Aufstellung der Verteilungsgesichtspunkte der Bonuszahlungen für das Jahr 2010 handele es sich um einen die Betriebsstilllegung überdauernden Regelungsbedarf. Dem Betriebsrat sei nach Treu und Glauben hinsichtlich der Aufstellung der Verteilungsgesichtspunkte eine realistische Mitwirkungsmöglichkeit einzuräumen, welche nicht durch den Vollzug der Betriebsstilllegung zunichte gemacht werden könne. Dementsprechend kämen hinsichtlich des Restmandats all diejenigen Ansprüche des Betriebsrats in Betracht, die vor dem regulären Amtsende des Betriebsrats entstanden seien.

Ursprünglich hat der Betriebsrat Auskunft hinsichtlich der in den Jahren 2010 und 2011 ausgezahlten variablen Vergütung durch die Arbeitgeberin verlangt, seinen Antrag dann aber im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht München am 29. Okt. 2013 auf das Jahr 2010 beschränkt und den Antrag im Übrigen mit Zustimmung der Arbeitgeberin für erledigt erklärt.

Die Betriebsrat hat in erster Instanz zuletzt **b e a n t r a g t**:

Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, zu Händen des Vorsitzenden des Beteiligten zu 1 schriftlich Auskunft zu erteilen, an welche Arbeitnehmer im Sinne von § 5 BetrVG des Betriebs in der Niederlassung A-Stadt, Max-Joseph-Straße 7, 80333 A-Stadt, im Jahr 2010 eine variable Vergütung ausgezahlt worden ist, wobei aufgegliedert ist, in welcher Höhe und Form dies geschehen ist und welche Kriterien jeweils angelegt wurden betreffend der Bestimmung der jeweiligen Höhe und betreffend des Ausschlusses von Arbeitnehmern aus diesen Zahlungen.

Die Arbeitgeberin hat **b e a n t r a g t**,

den Antrag des Betriebsrats zurückzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, das vom Betriebsrat geltend gemachte Begehren sei von seinem Restmandat nicht mehr gedeckt. Das Restmandat sei kein Vollmandat, sondern lediglich ein nachwirkendes Teilmandat. Es solle bei Eingreifen eines der in § 21b BetrVG beschriebenen Tatbestände gewährleisten, dass die zur Abwicklung nötigen betrieblichen Regelungen noch getroffen werden können. Es setze daher einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben des Betriebsrates voraus. Der vom Betriebsrat geltend gemachte Anspruch weise keinen Bezug zu Aufgaben im Zusammenhang mit der Stilllegung auf.

Das Arbeitsgericht München hat den Antrag des Betriebsrats mit Beschluss vom 29. Okt. 2013 (Bl. 98 ff. d. A.) zurückgewiesen und seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: Der Antrag sei nicht begründet, da der geltend gemachte Auskunftsanspruch nicht vom Restmandat des Betriebsrats umfasst sei. Dieses sei nach § 21b BetrVG kein Vollmandat. Es sei als nachwirkendes Mandat funktional auf alle sich im Zusammenhang mit dem Untergang des Betriebs ergebenden Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte begrenzt. Das Restmandat solle gewährleisten, dass die zur Abwicklung der im Gesetz genannten Sachverhalte erforderlichen Regelungen ungeachtet der vorzeitigen Beendigung der Amtszeit noch getroffen werden können. Für den streitgegenständlichen Auskunftsanspruch fehle es an einem die Stilllegung des Betriebs in A-Stadt überdauernden Regelungsbedarf. Der Auskunftsanspruch stehe auch nicht im funktionalen Zusammenhang mit der Betriebsstilllegung.

Gegen diesen ihm am 16. Jan. 2014 zugestellten Beschluss hat der Betriebsrat mit einem per Telefax am 10. Feb. 2014 beim Landesarbeitsgericht München eingegangenen

Schriftsatz vom selben Tag Beschwerde eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 17. März 2014, der am selben Tag per Telefax eingegangen war, begründet.

Der Betriebsrat rügt die Verletzung materiellen Rechts. Er ist der Ansicht, sein Antrag auf Erteilung einer schriftlichen Auskunft hinsichtlich der Auszahlung einer variablen Vergütung im Jahr 2010 sei in erster Instanz zu Unrecht als unbegründet zurückgewiesen worden. Der begehrte Auskunftsanspruch sei vom Restmandat nach § 21b BetrVG umfasst. Das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG stehe in funktionalem Bezug zur Betriebsstilllegung. Die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG im Restmandat sei jedenfalls dann erforderlich, damit die betroffenen Mitarbeiter im Hinblick auf die betriebliche Lohngestaltung nicht rechtlos gestellt würden, sofern der Arbeitgeber - wie vorliegend - den Betriebsrat so lange hinhalte, bis die Betriebsstilllegung vollzogen sei.

Der Betriebsrat **b e a n t r a g t**:

- I. **Auf die Beschwerde des Beteiligten zu 1 wird der Beschluss des Arbeitsgerichts München vom 19.11.2013, Aktenzeichen 14 BV 4/13, abgeändert.**
- II. **Der Beteiligten zu 2 wird aufgegeben, zu Händen des Vorsitzenden des Beteiligten zu 1 schriftlich Auskunft zu erteilen, an welche Arbeitnehmer im Sinne des § 5 BetrVG des Betriebs in der Niederlassung A-Stadt, A-Stadt, in dem Jahr 2010 eine variable Vergütung ausgezahlt worden ist, wobei anzugeben ist, in welcher Höhe und Form dies geschehen ist und welche Kriterien jeweils angelegt wurden betreffend der Bestimmung der jeweiligen Höhe und betreffend des Ausschlusses von Arbeitnehmern aus diesen Zulagen.**

Die Arbeitgeberin **b e a n t r a g t**,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Sie verteidigt den angefochtenen Beschluss unter Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sach- und Rechtsvorbringens. Darüber hinaus trägt sie vor, Versuche des Betriebsrats, Aus-

- 6 -

künfte über Höhe und Verteilung der Bonusansprüche für das Jahr 2010 zu erhalten datierten allesamt nach Stilllegung des Betriebs und Auszahlung der Boni. Er habe während des Bestehens seines Vollmandats keinerlei Veranlassung gesehen, ihr Verteilungsverfahren zu hinterfragen.

Wegen der Sachvortrags der Beteiligten im Einzelnen wird auf die Schriftsätze des Betriebsrats vom 3. Jan. 2013 (Bl. 1 ff. d. A.), vom 31. Mai 2013 (Bl. 48 ff. d. A.), vom 2. Aug. 2013 (Bl. 79 ff. d. A.) und vom 17. März 2014 (Bl. 158 ff. d. A.), der Arbeitgeberin vom 29. Jan. 2013 (Bl. 12 f. d. A.), vom 14. Apr. 2013 (Bl. 31 ff. d. A.), vom 26. Juli 2013 (Bl. 70 ff. d. A.), vom 14. Okt. 2013 (Bl. 83 ff. d. A.) und vom 22. Apr. 2014 (Bl. 182 ff. d. A.) sowie auf die Sitzungsprotokolle vom 29. Okt. 2013 (Bl. 92 ff. d. A.) und vom 29. Juli 2014 (Bl. 195 ff. d. A.) Bezug genommen.

II.

Dem erkennenden Gericht fällt allein der Antrag auf schriftliche Auskunft für die im Jahr 2010 gezahlten Boni zur Entscheidung an. Den erstinstanzlich ursprünglich gestellten Antrag, dem Betriebsrat schriftlich Auskunft für die im Jahr 2011 gezahlten Boni zu erteilen, hat der Betriebsrat im Anhörungstermin vor dem Arbeitsgericht am 29.10.2013 mit Zustimmung der Arbeitgeberin für erledigt erklärt. Nachdem die Vorinstanz das Verfahren in diesem Umfang nicht eingestellt hatte, erfolgt dies durch den Kammervorsitzenden in entsprechender Anwendung von § 83a Abs. 2 Sätze 1 und 2, 81 Abs. 2 S. 3 ArbGG i. V. m. § 90 Abs. 2 Alt. 2 ArbGG (vgl. auch BAG v. 14. 1. 2014 – 1 ABR 54/12, NZA 2014, 738, unter Rz. 10).

III.

Die Beschwerde ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die Beschwerde ist zulässig. Sie ist gemäß § 87 Abs. 1 ArbGG statthaft. Sie ist auch form- und fristgerecht im Sinne von § 87 Abs. 2 i. V. m. §§ 66 Abs. 1 Sätze 1, 2 und 3, 64 Abs. 6 ArbGG, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

2. In der Sache bleibt die Beschwerde ohne Erfolg. Das Arbeitsgericht München hat den zuletzt noch gestellten Antrag des Betriebsrats zutreffend abgewiesen.

a. Der Antrag ist zulässig, insbesondere ist der Betriebsrat antragsbefugt i. S. d. § 81 Abs. 1 ArbGG.

Im Beschlussverfahren ist ein Beteiligter antragsbefugt, wenn er eigene Rechte geltend macht, d.h. wenn der Antragsteller durch die begehrte Entscheidung in seiner kollektivrechtlichen Rechtsposition betroffen sein kann. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn er eigene Rechte geltend macht und dies nicht von vornherein aussichtslos erscheint (BAG v. 4. 12. 2013 – 7 ABR 7/12, NZA 2014, 803, unter Rz. 15).

Vorliegend macht der Betriebsrat einen eigenen kollektivrechtlichen Anspruch aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 2 BetrVG i. V. m. § 80 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG geltend. Der Antragsbefugnis steht nicht entgegen, sollte der Betriebsratsvorsitzende gleichzeitig ein persönliches Interesse an der Auskunft über die 2010 gezahlten Boni haben.

b. Der Antrag ist unbegründet. Es besteht kein Anspruch des Betriebsrats auf die geltend gemachte Auskunft aus § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1, § 80 Abs. 1 Nr. 1 Alt. 1, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

aa. Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 Halbs. 1 BetrVG sind dem Betriebsrat auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Die Unterlagen über die im Jahr 2010 gezahlten Boni sind vorliegend jedoch nicht zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich. Dessen Aufgaben sind begrenzt, da er nur noch ein Restmandat gemäß § 21b BetrVG wahrnimmt. Gemäß § 21b BetrVG gilt: Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist. Das streitgegenständliche Auskunftsverlangen ist kein mit der vorliegenden Betriebsstilllegung in Zusammenhang stehendes Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24. 5. 2012 (– 2 AZR 62/11, NZA 2013, 277,

unter Rz. 55; vgl. auch BAG v. 8. 12. 2009 – 1 ABR 41/09, NZA 2010, 665; *Fitting*, BetrVG, 237. Aufl., § 21b Rz. 16) explizit ausgeführt, dass das „Restmandat ... kein Vollmandat, sondern lediglich ein nachwirkendes Teilmandat (darstelle). Es (solle) bei Eingreifen eines der in § 21b BetrVG beschriebenen Tatbestände gewährleisten, dass die zur Abwicklung nötigen betrieblichen Regelungen noch getroffen werden können. Es (setze) daher einen funktionalen Bezug zu den durch die Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung ausgelösten Aufgaben des Betriebsrates voraus. § 21b BetrVG (begründe) kein allgemeines Mandat für alle im Zusammenhang der betrieblichen Umstrukturierung noch nicht erledigten Betriebsratsaufgaben.“

bb. Dieser Ansicht schließt sich die erkennende Kammer an. Das Restmandat will allein sicherstellen, dass die zur Abwicklung der im Gesetz genannten Sachverhalte erforderlichen Regelungen trotz der vorzeitigen Beendigung der Amtszeit des Betriebsrats nach § 24 Nr. 4 BetrVG noch geschaffen werden können. Es erstreckt sich dabei nicht auf die sonstigen, unerledigt gebliebenen Betriebsratsaufgaben, die keinen Bezug zu der Auflösung der Betriebsorganisation aufweisen. Über seinen Wortlaut hinaus ist das Restmandat kein allgemeines Abwicklungsmandat (*Fitting*, BetrVG, a.a.O., § 21b BetrVG, Rz. 16, 18; a.M. DKKW/*Buschmann*, BetrVG 13. Aufl., § 21b Rz. 23). Der Betriebsrat übt in dessen Rahmen nur noch die betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse aus, welche wegen der Betriebsstilllegung eine Rolle spielen können, so etwa die Verhandlung zu einem Interessenausgleich oder die Vereinbarung von Sozialplänen (BAG v. 28. 10. 1992 – 10 ABR 75/91, NZA 1993, 420, unter Rz. 20 [juris]).

Die durch das Restmandat erstrebte Sicherung der tatsächlichen Schaffung der zur Abwicklung einer Betriebsstilllegung erforderlichen betrieblichen Regelungen setzt zudem einen die endgültige Stilllegung überdauernden Regelungsbedarf voraus (BAG v. 14. 8. 2001 – 1 ABR 52/00 NZA 2002, 109, unter Rz. 17 [juris]; DKKW/*Buschmann*, a.a.O. § 21b Rz. 21). Damit schließt § 21b BetrVG eine sich ggf. aus dem Erlöschen des Betriebsamtes (§ 24 Nr. 4 BetrVG) resultierende Mitbestimmungslücke bei Schließung eines Betriebes. Bis zur Betriebsschließung übt der Betriebsrat seine Rechte uneingeschränkt aus; das Restmandat sorgt dafür, dass er dies in dem von der Vorschrift geschützten Umfang auch danach kann. Das Betriebsratsmandat wird inhaltlich eingeschränkt, zeitlich ausgeweitet (ErfK/*Koch*, 14. Aufl., § 21b BetrVG, Rz. 1).

cc. Damit ist der geltend gemachte Streitgegenständliche Auskunftsanspruch nicht vom Restmandat des Betriebsrats nach § 21b BetrVG erfasst. Der Auskunftsanspruch bezieht sich auf einen Sachverhalt in der Vergangenheit vor der Betriebsstilllegung, ohne dass ein Zusammenhang mit dieser gegeben wäre. Insbesondere ergeben sich aus dem auf Grund der Betriebsstilllegung getroffenen freiwilligen Sozialplan keine Regelungen betreffend diese Bonuszahlungen im Jahr 2010.

Für den Auskunftsanspruch fehlt es auch an einem die Stilllegung des Betriebs in A-Stadt überdauernden Regelungsbedarf. Die Arbeitgeberin beschäftigt keine Mitarbeiter mehr im Betrieb in A-Stadt. Soweit vormals in A-Stadt beschäftigte Mitarbeiter an den Standort C-Stadt gewechselt sein sollten, erhalten sie etwaige Bonuszahlungen nunmehr im Betrieb C-Stadt, so dass der dortige Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte zu beteiligen wäre. Der ... Betriebsrat ist für die Mitarbeiter in C-Stadt nicht zuständig.

dd. Aus § 2 Abs. 1 BetrVG, dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, ergeben sich keine über die gesetzgeberisch ausdrücklich begrenzte Kompetenz des Betriebsrats im Restmandat hinausgehenden Rechte des Betriebsrats.

IV.

Diese Entscheidung ergeht kostenfrei, § 2 Abs. 2 GKG.

V.

Die Rechtsbeschwerde war nach § 92 Abs. 1 Satz 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diesen Beschluss kann der Betriebsrat (Antragsteller und Beteiligter zu 1) Rechtsbeschwerde einlegen.

Für die Arbeitgeberin (Beteiligte zu 2) ist gegen diesen Beschluss kein Rechtsmittel gegeben.

Die Rechtsbeschwerde muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Beschlusses, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Beschlusses.

Die Rechtsbeschwerde muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Rechtsbeschwerdeschrift und die Rechtsbeschwerdebegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Rechtsbeschwerdeeinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de>.

Dr. Künzl

Tafelmair

Reiss